

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รวม 10 ตำบล จำแนกตาม เพศ สถานะบุคลากร และองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประชากรในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง รวม 471 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973: 727) จำนวน 217 คน จากนั้นนำแบบสอบถาม มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอข้อมูล ด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F (F - test)
SS	แทน	ผลรวมของค่าส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
Df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายด้านและรายชื่อจำนวน 10 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ลักษณะของงาน

2. ปัจจัยค่าจ้าง

- 2.1 นโยบายและการบริหาร
- 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ สถานะบุคลากร และองค์การ
บริหารส่วนตำบลที่ตั้งกัก

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 217)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	106	48.8
1.2 หญิง	111	51.2
รวม	217	100
2.สถานะของบุคลากร		
2.1 พนักงานส่วนตำบล	100	46.1
2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	61	28.1
2.3 ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว	56	25.1
รวม	217	100
3.องค์การบริหารส่วนตำบล		
3.1ตำบลลาดพัฒนา	25	11.5
3.2 ตำบลท่าตูม	15	6.9
3.3 ตำบลห้วยแอ่ง	12	5.5
3.4 ตำบลเขวา	24	11.1
3.5ตำบลแวงน่าง	15	6.9
3.6 ตำบลหนองปลิง	8	3.7
3.7 ตำบลคอนหวาน	14	6.5
3.8 ตำบลบัวค้อ	12	5.5
3.9 ตำบลโคกก่อ	16	7.4

ต่อ (ตารางที่ 2)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3.10 ตำบลหนองโน	13	6.0
3.11 ตำบลแก้งเลิงจาน	14	6.5
3.12 ตำบลท่าสองคอน	20	9.2
3.13 เกี้ง	29	13.4
รวม	217	100

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 เพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 ส่วนใหญ่มีสถานะทางบุคลากรเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 รองลงมาคือ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 และลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 องค์กรบริหารส่วนตำบลที่สังกัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ส่วนใหญ่คือ องค์กรบริหารส่วนตำบล เกี้ง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 รองลงมาคือ องค์กรบริหารส่วนตำบล ลาดพัฒนา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และองค์กรบริหารส่วนตำบลเขวา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

1.วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	2.83	1.07	ปานกลาง
2. การยอมรับนับถือ	2.49	1.16	น้อย
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.50	.90	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	2.46	.97	น้อย
5. ลักษณะของงาน	2.71	.66	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหาร	2.68	.60	ปานกลาง
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.08	1.06	น้อย
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.98	.95	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.00	.76	ปานกลาง
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	2.31	.66	น้อย
รวม	2.60	.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.00$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล($\bar{X}=2.96$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=2.83$)

มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=2.49$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=2.46$) และด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}=2.31$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	2.87	1.10	ปานกลาง
2. ท่านสามารถป้องกันปัญหาต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับงานที่ปฏิบัติ	2.87	1.11	ปานกลาง
3. ท่านเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	2.79	1.19	ปานกลาง
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	2.83	1.15	ปานกลาง
รวม	2.83	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.83$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านสามารถป้องกันปัญหาต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=2.87$) รองลงมาคืองานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X}=2.87$) และผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพเสมอ ($\bar{X}=2.83$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน	2.88	1.08	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม	2.27	1.32	น้อย
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.31	1.26	น้อย
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	2.51	1.28	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	2.49	1.30	น้อย
รวม	2.49	1.16	น้อย

จากตารางที่ 5 จาก พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้และความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.88$) ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.51$) และระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($\bar{X} = 2.49$) รองลงมาคือความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.31$) และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ท่านเสนอในที่ประชุม ($\bar{X} = 2.27$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 217)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1.งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.35	1.26	น้อย
2.ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.77	1.07	ปานกลาง
3.ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	2.41	.84	น้อย
4.ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	2.48	.83	น้อย
รวม	2.50	.90	ปานกลาง

ตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 1 ข้อคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=2.77$) ระดับแรงงใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 ข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ($\bar{X}=2.48$)ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ($\bar{X}=2.41$)งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น ($\bar{X}=2.35$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	3.02	.94	ปานกลาง
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	2.02	1.39	น้อย
3. ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2.35	.86	น้อย
รวม	2.46	.97	น้อย

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบจำแนกโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 1 ข้อคือ ท่านรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 3.02$) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ ท่านได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.35$) ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.02$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 217)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำทหายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	2.24	.89	น้อย
2. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน	2.39	1.18	น้อย
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.12	.78	ปานกลาง
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.10	.79	ปานกลาง
รวม	2.71	.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน จำแนกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อคืองานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.12$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.10$) แรงงูใจอยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 ข้อคือลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำทหายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 2.24$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 217)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน	3.12	.80	ปานกลาง
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.08	.63	ปานกลาง
3. สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.07	.58	ปานกลาง
4. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	2.10	1.27	น้อย
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.07	1.29	น้อย
รวม	2.68	.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.12$) นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไป ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.08$) สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 3.07$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.10$) ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.07$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครอง บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน	2.16	1.02	น้อย
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	1.97	1.16	น้อย
3. ท่านมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	1.78	1.35	น้อย
4. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน	2.56	.96	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	1.94	1.36	น้อย
รวม	2.08	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.08$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.56$) และอยู่ในระดับน้อย ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อ ท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 2.16$) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถใน การบริหารเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 1.97$) และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านกล้าตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 1.94$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 217)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.05	1.01	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	2.92	.94	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	2.96	1.09	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	3.01	1.04	ปานกลาง
รวม	2.98	.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.05$) ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใส ศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 3.01$) และในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 2.96$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.05	1.01	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.92	.94	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	2.96	1.09	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.01	1.04	ปานกลาง
5. การเดินทาง ไปปฏิบัติงานมีความสะดวก	3.08	.26	ปานกลาง
รวม	3.00	.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การเดินทาง ไปปฏิบัติงานมีความสะดวก ($\bar{X}=3.08$) รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.05$) และ หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.01$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 217)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	2.40	.72	น้อย
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.40	.72	น้อย
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.40	.72	น้อย
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆมีความสะดวกและรวดเร็ว	2.40	.72	น้อย
5. สภาพบ้านพักที่ อบต.จัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะแก่การพักอาศัย	1.86	.35	น้อย
6. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	2.47	.83	น้อย
รวม	2.31	.66	น้อย

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.31$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทั้งจำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.47$)

รองลงมาคือ 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และ ความรับผิดชอบ
 2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน 3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน
 นอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบ
 ในการปฏิบัติงาน 4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่างๆมีความสะดวก และรวดเร็ว ได้ค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ ($\bar{X} = 2.40$) ทั้ง 4 ข้อ และ สภาพบ้านพักที่ อบต.จัดให้มีความมั่นคง และ ปลอดภัยเหมาะ
 แก่การพักอาศัย ($\bar{X} = 1.86$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
 ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ สถานะบุคลากร และองค์การ
 บริหารส่วนตำบลที่สังกัด

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
 เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวม และรายด้าน

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	เพศ				t	sig
	เพศชาย (n=106)		เพศหญิง (n=111)			
	\bar{X}	S. D	\bar{X}	S. D		
1. ความสำเร็จของงาน	2.92	1.15	2.76	.98	1.10	.273
2. การยอมรับนับถือ	2.58	1.25	2.40	1.07	1.11	.265
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.56	.95	2.44	.84	.980	.328
4. ความรับผิดชอบ	2.54	1.05	2.38	.90	1.22	.223
5. ลักษณะของงาน	2.74	.72	2.68	.60	.617	.538
6. นโยบายและการบริหาร	2.69	.64	2.68	.56	.116	.908
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.11	1.13	2.05	.99	.433	.665
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.89	.98	3.06	.93	-1.31	.189
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.93	.77	3.07	.74	-1.33	.183
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.34	.65	2.29	.67	.537	.592
รวม	2.63	.66	2.58	.55	.584	.560

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน ระหว่างเพศชาย กับเพศหญิง พบว่า โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานะบุคลากร แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานะบุคลากร แตกต่างกัน โดยรวม

(n = 217)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.891	2	1.44	3.964	.020*
ภายในกลุ่ม	78.049	214	.365		
รวม	80.940	216			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานะบุคลากร แตกต่างกัน โดยรวม แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานະบุคคการแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

(n=217)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม	สถานະบุคคการ						F	sig
	พนักงาน ส่วนตำบล (n=100)		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (n=61)		ลูกจ้างประจำ หรือชั่วคราว (n=56)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ความถี่เร็วของงาน	2.93	1.13	2.82	1.15	2.68	.83	.962	.384
2. การยอมรับนับถือ	2.59	1.19	2.50	1.30	2.29	.91	1.23	.293
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.63	.95	2.62	1.04	2.13	.40	6.63	.002*
4. ความรับผิดชอบ	2.54	1.00	2.46	1.10	2.30	.75	1.02	.360
5. ลักษณะของงาน	2.65	.64	2.70	.67	2.82	.68	1.15	.317

ต่อ (ตารางที่ 16)

(n=217)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม	สถานะบุคลากร						F	sig
	พนักงานส่วนตำบล (n=100)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (n=61)		ลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว (n=56)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
6. นโยบายและการบริหาร	2.71	.65	2.75	.64	2.56	4.25	1.74	.178
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.19	1.11	2.15	1.16	1.80	.80	2.73	.067
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.98	1.03	2.97	.88	3.00	.90	.015	.985
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.01	.82	2.99	.69	3.00	.72	.011	.989
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	2.66	.36	2.46	.52	1.54	.57	.103	.00*
รวม	2.69	.640	2.64	.68	2.41	.41	.396	.020*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 16 พบว่าค่าความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานะบุคลากร
ที่ต่างกักัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้าน
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีแรงจูงใจแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานะบุคลากร แตกต่างกัน โดยรวม (n=217)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	สถานะบุคลากร		
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานตามภารกิจ	ลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว
สถานะบุคลากร		2.69	2.64	2.41
1. พนักงานส่วนตำบล	2.69		.63	.006*
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	2.64			.040*
3. ลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว	2.41			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานะบุคลากร แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงงใจแตกต่างกับ ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงงใจมากกว่าลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานะบุคลากร แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	สถานะบุคลากร		
		พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ตามภารกิจ	ลูกจ้างประจำ หรือชั่วคราว
สถานะบุคลากร		2.63	2.62	2.13
1. พนักงานส่วนตำบล	2.63		.97	.001*
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	2.62			.003*
3. ลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว	2.13			.

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานะบุคลากร แตกต่างกันด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจแตกต่างกับ ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจมากกว่าลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานะบุคลากร แตกต่างกัน ด้าน
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

(n=217)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	สถานะบุคลากร		
		พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ตามภารกิจ	ลูกจ้างประจำ หรือชั่วคราว
สถานะบุคลากร		2.66	2.46	1.54
1. พนักงานส่วนตำบล	2.66		.01*	.000*
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ	2.46			.012*
3. ลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว	1.54			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีสถานะบุคลากร แตกต่าง กันด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์เกื้อกูลพบว่า พบว่า พนักงานส่วนตำบล มีแรงงูใจแตกต่างกับ พนักงานจ้าง
ตามภารกิจ และ ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว ทางสถิติที่ระดับ .05 และ พนักงานจ้างตาม
ภารกิจ ก็มีแรงงูใจแตกต่างกับลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว โดยที่ พนักงานส่วนตำบล
มีแรงงูใจด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มากกว่า พนักงานจ้างตามภารกิจ และ
ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีองค์การบริหารส่วน
ตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน โดยรวม

(n = 217)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4.328	12	.361	.960	.448
ภายในกลุ่ม	76.61	204	.376		
รวม	80.94	216			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน
โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัดแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน (n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม	องค์การบริหารส่วนตำบล														F	sig
	ลาดพัฒนา (n=25)		ทำตุ้ม (n=15)		ห้วยแอ่ง (n=12)		เขวา (n=24)		แวงน่าง (n=15)		หนองปลิง (n=8)		ดอนหวาน (n=14)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความตั้งใจของงาน	2.78	.98	2.81	1.21	2.60	.51	2.94	1.22	2.91	1.25	2.40	.99	2.82	.85	.457	.937
2. การยอมรับนับถือ	2.52	1.09	2.32	1.32	1.95	.49	2.58	1.32	2.77	1.17	1.95	.74	2.28	1.01	.691	.759
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.66	.93	2.30	.96	2.10	.19	2.58	1.10	2.41	.78	1.96	.50	2.44	.87	.870	.579
4. ความรับผิดชอบ	2.34	.93	2.44	1.02	2.11	.35	2.47	1.09	2.53	1.08	2.00	.35	2.14	.78	.757	.694
5. ทัศนคติของงาน	2.56	.63	2.73	.65	2.50	.51	2.55	.63	2.85	.73	2.15	.46	2.53	.47	1.62	.087
รวม	2.54	.56	2.47	.69	2.31	.30	2.58	.68	2.65	.52	2.21	.35	2.51	.51	.960	.488

ต่อ (ตารางที่ 21 ด้าน 1-5)

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม	องค์การบริหารส่วนตำบล												F	Sig
	บัวก่อ (n=12)		โคกก่อ (n=16)		หนองโน (n=13)		แก่งลิงจาน (n=14)		ท่าสองคอน (n=20)		แก้ง (n=29)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความต่ำเร่ใจของงาน	3.06	1.24	2.79	1.05	2.88	1.10	2.51	1.30	2.81	1.04	3.08	1.04	.457	.937
2. การยอมรับนับถือ	2.61	1.32	2.55	1.14	2.35	1.28	2.41	1.29	2.54	1.18	2.78	1.21	.691	.759
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.77	.91	2.68	.86	2.59	.88	2.25	1.10	2.58	.92	2.59	.88	.870	.579
4. ความรับผิดชอบ	2.75	1.05	2.72	1.01	2.48	.97	2.30	1.09	2.61	1.02	2.63	1.08	.757	.694
5. ลักษณะของงาน	2.93	.59	2.90	.68	2.82	.62	2.60	.71	2.80	.58	2.95	.81	1.62	.087
รวม	2.71	.60	2.71	.69	2.68	.59	2.62	.72	2.71	.64	2.78	.64	.960	.488

ต่อ (ตารางที่ 21 ด้าน 6-10)

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม	องค์การบริหารส่วนตำบล												F	sig		
	ลาดพัฒนา (n=25)		ทำตุ้ม (n=15)		ห้วยแ่่ง (n=12)		เขวา (n=24)		แวงน่าง (n=15)		หนองปลิง (n=8)				ดอนหวาน (n=14)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD
6. นโยบายและการบริหาร	2.66	.54	2.53	.66	2.51	.26	2.56	.69	2.77	.62	2.25	.39	2.62	.47	1.04	.411
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.09	1.05	1.98	1.10	1.58	.46	1.97	1.17	1.98	1.03	1.85	.66	2.00	.91	.544	.884
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.85	1.08	2.73	1.07	2.85	1.08	2.83	1.10	2.93	1.04	2.53	1.17	2.87	1.34	1.25	.245
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.88	.86	2.78	.85	2.88	.86	2.90	.88	2.96	.82	2.62	.94	2.92	1.06	1.32	.207
10. เงินเดือนและผลประโยชน์	2.11	.56	2.13	.70	2.02	.72	2.38	.66	2.44	.57	2.39	.67	2.48	.59	1.33	.203
รวม	2.54	.56	2.47	.69	2.31	.30	2.58	.68	2.65	.52	2.21	.35	2.51	.51	.960	.488

ต่อ (ตารางที่ 21 ด้าน 6-10)

(n=217)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม	องค์การบริหารส่วนตำบล												F	Sig
	บัวต้อ (n=12)		โคกก่อ (n=16)		หนองโน (n=13)		แก่งลิงจาน (n=14)		ท่าสองคอน (n=20)		เกิ้ง (n=29)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
6. นโยบายและการบริหาร	2.98	.51	2.83	.58	2.69	.69	2.74	.63	2.78	.69	2.76	.63	1.04	.411
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.35	1.16	2.25	1.08	1.96	1.15	2.10	1.19	2.20	1.22	2.33	1.12	.544	.884
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	2.58	.94	2.96	.96	3.23	1.17	3.42	.38	3.25	.44	3.29	.40	1.25	.245
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.68	.74	3.00	.75	3.18	.93	3.37	.28	3.23	.34	3.24	.31	1.32	.207
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	2.41	.60	2.46	.67	2.64	.36	2.54	.57	2.28	.75	2.13	.79	1.33	.203
รวม	2.71	.60	2.71	.69	2.68	.59	2.62	.72	2.71	.64	2.78	.64	.960	.488

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

· จากตารางที่ 21 พบว่าค่าความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด มหาสารคาม ที่มีองค์การบริหารส่วน
ตำบลที่สังกัด แตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติที่
ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 22 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

(n=217)

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ในการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จ ของงาน หากงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ควร มีรางวัลตอบแทน	8
1.2 ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจในการทำงานพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จคล่อง	5
2. ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรชมเชย หรือ ยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานประสบผลผลสำเร็จ	11
2.2 ในองค์กรควรให้ความสำคัญในการเคารพนับถือ และให้ความ ร่วมมือกัน ระหว่างบุคลากรในองค์กรมากกว่านี้	8
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งผู้บังคับบัญชาควรใช้ หลัก ความสามารถ และประสิทธิภาพของงานในการพิจารณา	13
3.2 การบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานจ้าง ควรใช้หลักความยุติธรรม และควรพิจารณาจาก ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อน	8
4. ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 ในการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และ และตรงตามตำแหน่ง	12
4.2 ในตำแหน่งที่มีภาระงาน มากควรมีผู้ช่วยเพื่อจะช่วยเหลือแบ่งเบา การปฏิบัติงาน	8

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
4.3 ในการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา เพื่อ ไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน	5
5. ด้านลักษณะของงาน	
5.1 การปฏิบัติงานต้องดำเนินไปตามแผนที่ได้วางไว้	7
6.ด้านนโยบายและการบริหาร	
6.1 ผู้บังคับบัญชามีการตรวจตราและเอาใจใส่การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความถูกต้องของงาน	8
6.2 องค์กรควรมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ	7
6.3 ผู้บริหาร ควรดูแลให้ ทุกคนในองค์กร ปฏิบัติตาม กฎและนโยบายขององค์กร อย่างเสมอภาคกัน	5
7. การปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	9
7.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้การดูแล บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน	8
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร	7
8.2 เพื่อนร่วมงานควรมีความจริงใจต่อกัน และคิดถึงประสิทธิภาพของงาน ไม่ใช่คิดถึงผลประโยชน์ของตนและพวกพ้อง	4
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 อุปกรณ์ ในสำนักงานควรให้มีความทันสมัย และเพียงพอ	11
9.2 ควรปรับภูมิทัศน์ภายในและ รอบๆสำนักงานให้สะอาด สวยงามมาก ยิ่งขึ้น	7

ข้อเสนอแนะ	จำนวนความถี่
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	
10.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการและเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้	12
10.2 ควรตั้งงบประมาณด้านสวัสดิการให้เพียงพอและ เหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร	9
10.3 การเบิกจ่ายเงินเดือน และค่าตอบแทนสวัสดิการ ต่างๆ ควรให้รวดเร็วมากกว่านี้	7
10.4 การจ่ายโบนัสควรพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ	6

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ
ในการปฏิบัติงานควรมีการกำหนดเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จ ของงาน หากงานประสบ
ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ควรมีรางวัลตอบแทน ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจในการทำงาน
พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

ด้านการยอมรับนับถือ เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควร
ชมเชย หรือ ยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานประสบผลผลสำเร็จ ในองค์กรควรให้
ความสำคัญในการเคารพนับถือ และให้ความร่วมมือกัน ระหว่างบุคลากรในองค์กรมากกว่านี้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งผู้บังคับ บัญชา
ควรใช้ หลักความสามารถ และประสิทธิภาพของงานในการพิจารณา การบรรจุและแต่งตั้ง
พนักงานจ้าง ควรใช้หลักความยุติธรรมและควรพิจารณาจาก ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อน

ด้านความรับผิดชอบ เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ ในการปฏิบัติงาน
ควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และตรงตามตำแหน่ง ในตำแหน่งที่มีภาระงาน มากควร
มีผู้ช่วยเพื่อจะช่วยเหลือแบ่งเบาการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในสายการบังคับ
บัญชาเพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน

ด้านลักษณะของงาน คือ ในการปฏิบัติงาน ควรมีความชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ และ
ตรงตามตำแหน่ง

ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชา ควรมีการตรวจตราและเอาใจใส่การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความถูกต้อง ของงาน องค์กรควรมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ ผู้บริหารควร ดูแลให้ทุกคนในองค์กร ปฏิบัติตาม กฎและนโยบายขององค์กร อย่างเสมอภาคกัน

การปกครองบังคับบัญชา เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้การ ดูแล บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร เพื่อนร่วมงานควรมีความ จริงใจต่อกัน และคิดถึงประสิทธิภาพของงาน ไม่ใช่คิดถึงผลประโยชน์ของตนและพวกพ้อง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ อุปกรณ์ ใน สำนักงานควรให้มีความทันสมัย และเพียงพอ ควรปรับภูมิทัศน์ภายในและ รอบๆสำนักงานให้ สะอาดสวยงามมาก ชิ่งขึ้น

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนสวัสดิการและเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้ มากกว่านี้ ควรตั้งงบประมาณด้านสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนบุคลากร การเบิกจ่ายเงินเดือน และค่าตอบแทนสวัสดิการ ต่างๆควรให้รวดเร็วมากกว่านี้ การจ่ายโบนัสควรพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ